

На правах рукописи

Хизбуллина Радмила Радиковна

**МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ: ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ**

Специальность 22.00.04 – социальная структура,
социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Казань – 2012

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении «Казанский государственный энергетический университет».

Научный руководитель: Хайруллина Юлдуз Ракибовна
доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты: Зинурова Раушания Ильшатовна
доктор социологических наук, профессор
(Казанский национальный исследовательский
технологический университет)

Хурамшина Айгуль Зуфаровна
кандидат социологических наук, доцент
(Поволжская государственная академия
физической культуры, спорта и туризма,
г.Казань)

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Казанский государственный
архитектурно-строительный университет»

Защита состоится «29» мая 2012 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.081.25 при ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» по адресу: 420008, г. Казань, ул. Кремлевская, д.35 (2-й корпус), конференц-зал научной библиотеки.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского КФУ (г. Казань, ул. Кремлевская, д.35, корп.2).

Электронная версия автореферата опубликована на официальном сайте ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» <http://www.kpfu.ru>.

Автореферат разослан «___» апреля 2012г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



С.А. Ахметова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что среди социально-экономических проблем, затрагивающих интересы молодежи Республики Татарстан, особо остро обозначился вопрос её занятости, социально-профессиональной социализации. С принятием нового поколения государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования на всех уровнях возрастает значение и роль структур, призванных обеспечить достойное качество образования. Система образования, существовавшая в советское время, претерпела значительные изменения, и в современном обществе пересматривается место института распределения и практики, который, помимо ознакомления студента с профессией, давал освоение и опытное закрепление практических профессиональных навыков, приобретенных на производственных предприятиях страны.

Проблема социально-профессиональной социализации молодых специалистов обусловлена потерей высшей школой функции профессионализации. Анализ образовательной среды высшего профессионального учебного заведения как совокупности ряда условий, способствующих развитию социальных и профессиональных качеств молодого специалиста, оставляет открытым ряд вопросов. В частности, об особенностях влияния высшей школы на социально-профессиональную социализацию молодых специалистов. Согласно данным статистики, у молодых людей мотивы поступления в вуз следующие: получить диплом «ради диплома», получить отсрочку от армии, «закончить вуз, как и друзья» и т.д. Однако предприятия энергетической отрасли в Республике Татарстан заинтересованы не в количестве выпускников, а в качественном профессиональном образовании будущих молодых специалистов, так как социально-профессиональная социализация выпускника вуза во многом обусловлена базой профессиональных навыков и знаний, которую студенту дает высшая школа. Успешная социально-профессиональная социализация молодого специалиста является одним из важных условий для грамотного функционирования энергопредприятия в целом.

Специфика деятельности на предприятиях энергетической отрасли, в отличие от других отраслей хозяйствования, требует от специалистов профессиональной грамотности и знаний основ эксплуатации, ремонта и обслуживания сложных энерго-производственных мощностей. Специфика энергоотрасли предполагает также эффективное использование энергетических ресурсов, что невозможно без знаний основ специальных дисциплин и идентификации молодым специалистом себя с профессиональным сообществом. Наконец, понимание высокой социальной ответственности деятельности молодого специалиста определяет необходимость изучения системы их профессиональной подготовки, особенностей социально-профессиональной социализации.

Преимущества социологического подхода позволяют осуществить комплексный анализ понятия «социально-профессиональная социализация молодого специалиста», определить сущность и особенности данного процесса.

Степень научной разработанности темы. Особенности процесса социализации молодежи широко рассматривались в трудах отечественных и зарубежных исследователей.

В работах представителей структурно-функционального подхода (Э.Дюркгейм, Т. Парсонс)¹ социализация изучается через выявление причинных закономерностей, а также функциональных связей, существующих независимо от индивида, воздействующих на него, корректирующих его поведение. В стратификационной концепции (М.Вебер, П.Сорокин)² социализация представлена в качестве регулятора деятельности социальных институтов. Институт образования, рассматриваемый в социологических воззрениях М.Вебера, становится источником социальной дифференциации. Влиянию на адаптивный потенциал молодых работников таких показателей, как уровень образования, статус, уровень доходов и т. д., посвящены работы отечественных ученых (Э.З. Галимова, Т.И. Заславская, Н.Е. Покровский и др)³.

Закономерности функционирования молодежного рынка труда анализировали представители такого направления, как институционализм (Дж. Гэлбрейт, Т.Веблен)⁴, в котором рассматривается решение проблем в сфере труда и занятости с помощью институциональных реформ. Отвергая выдвинутые классической экономической школой положения об однородности рынка труда и открытости отношений занятости, они заложили основы для развития концепции сегментированного рынка труда (Д.Гордон, Дж. Данлоп, П.Деренгер, М.Пайо, М.Портер и др.)⁵. Рассматривая идею о возможности существования кластеров, Дж. Данлоп считал, что последние объединяют рабочие места, в которых формируется примерно одинаковый уровень оплаты. Так, П.Деренгер и М.Пайо

¹ Дюркгейм Э. Социология образования / Пер. с франц. Т.Г. Астаховой / Под научн. ред. В.С. Собкина, В.Я. Нечаева. – М.: ИНТОР, 1996; Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В.И. Добренкова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994.

² Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С.147; Сорокин П.А. Социальная мобильность. – Москва: Academia: LVS, 2005.

³ Галимова Э.З. Концептуальные основы понимания сущности социализации выпускников высших учебных заведений // Вестник Челябинского государственного университета. Вып. 14. Философия. Социология. Культурология. – 2009. – № 33. – С.41; Заславская Т.И. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.И. Заславская, М.А. Шабанова // Социологические исследования. – 2002. – № 6. – С.3; Покровский Н.Е. Побочный продукт глобализации: университеты перед лицом радикальных изменений // Общественные науки и современность. – 2005. – № 4. – С.150.

⁴ Гэлбрейт Дж.К. Экономические теории и цели общества. — М.: Прогресс, 1976; Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984.

⁵ Gordon D., Edwards R., Reich M. Segmented work. Divided workers. – N.Y., 1982; Dunlop J. The Task of Contemporary Wage Theory. – New York, McGraw-Hill, 1957; Doeringer P., Piore M. Internal Labor Markets Manpower Analysis. – Lexington, 1971; Porter M.E. From Competitive Advantage to Corporate Strategy // Harvard Business Review. May/June. – 1987. – P. 43;

определили, что, помимо внешнего рынка труда, предприятия имеют и свои внутренние рынки, деятельность которых всегда обусловлена спецификой отрасли и квалификации специалистов. М.Пайо выделил в однородном кластере еще и существование неформальных внутрифирменных связей, корпоративных норм, правил. В работах отечественных исследователей (А.Г. Асмолов, А.Н. Леонтьев, В.Д. Парыгин) выделяются различные аспекты, раскрывающие влияние социально-профессиональной среды на формирование и развитие личности молодого специалиста.

Сущность, структура и факторы социализации личности рассмотрены в трудах зарубежных ученых (Ч.Кули, Дж. Мид, С.Стауффер, А.Хайлер, Х.Хьюмен,¹ и отечественных исследователей (М.Ю. Опенкова, Г.В. Осипова, В.В. Фурсовой, Ю.Р. Хайруллиной, Д.Х. Ханнановой, В.А. Ядова и др.)².

В современной социологической науке существует ряд работ (Т.П. Воронина, И.В. Налетова и др.)³, посвященных необходимости поиска новых подходов к пониманию человеческого капитала на производстве как на теоретическом, так и эмпирическом уровнях.

Работы представителей компетентностного подхода (Г.Беккер, П.Бурдые, Э.Ф.Зеер, Дж. Колман, Дж. Равен)⁴ посвящены изучению связи компетентности специалистов и содержания профессионального образования. По мнению отечественных ученых (И.В. Воробьева, Г.У. Матушанский, Ф.А. Шогенова и др.)⁵, компетентностный подход является

¹ Кули Ч. Первичные группы // Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В.И. Добренкова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. – С.331; Mead G.H. Mind Self and Society. – Chicago: The University of Chicago Press, 1934; Stouffer S. Social Research to Test Ideas. – Glencoe, 1962; Hailer A. Significant others // Amer. Sociol. Rev. – 1953. – № 2. – Р. 75; Hyman H.H. The psychology of status. – №1. – 1942;

² Опенков М.Ю. Ценность незаменимого специалиста и трансформация системы образования // Совет ректоров. – 2008. – № 3. – С.28; Осипов П.Н. Профессиональное развитие студента среднего специального учебного заведения (социально-психологический аспект). – Казань: РИЦ «Школа», 2002; Фурсова В.В. Ханнанова Д.Х. Социальное неравенство в системе образования: отечественные и зарубежные теории и исследования. – Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 2007; Хайруллина Ю.Р. Социализация личности в условиях трансформации российского общества. – Казань, 1998; Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е. В. Шорохова. – М.: Наука, 1975.

³ Воронина Т.П. Философские проблемы образования в информационном обществе: Автореф. дисс. ... д-ра наук; Философские науки: 09.00.08 / МГУ. – М., 1995; Налетова И.В. Аналитика исследований высшего образования как культууроформирующей константы современности: Автореф. дисс. ... д-ра наук; Философские науки: 24.00.01. – Тамбов, 2005.

⁴ Беккер Г. Человеческий капитал и личное распределение доходов: аналитический подход // Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003; Bourdieu P., Passeron J.C. Reproduction in Education: Society and Culture. – L., 1977; Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход // Образование и наука: Известия Уральского отделения РАО. – 2004. – №3. – С. 27; Coleman J. The social capital in manufacture of the human capital // Social Capital a Multifaceted Perspective. – Washington, 2000; Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М.: Когито-Центр, 2002.

⁵ Воробьева И.В. Особенности профессиональной социализации студентов, получающих специальность "социальная работа": Автореф. дисс. ... канд. наук; Социологические науки: 22.00.04 / Моск. гуманитар. ун-т. – Москва, 2007; Матушанский Г.У. Модели подготовки научно-педагогических и инженерных кадров в зарубежной высшей школе // Alma mater. – 2002. – №2. – С.42; Шогенова Ф.А. Реформирование профессионального образования в контексте социально-экономических преобразований конца XX – начала XXI в. // Среднее профессиональное образование. – 2009. – № 11. – С.14.

способом достижения нового качественного образования.

В работах, посвященных вопросам профессионально-технического образования (Л.И. Васина, Х.Н. Ханнанова, С.В. Чеботарева и др.)¹, рассматриваются вопросы профессиональной компетентности молодых специалистов, механизмы и сущность формирования их профессионального мастерства.

Необходимости профессиональной подготовки молодых кадров в соответствии с потребностями социальных институтов посвящены работы Р.Г. Минзарипова, С.Ш. Палферовой, Ю.К. Черновой и др.²

Разнообразные специальные и комплексные способы организации учебной деятельности в высшей школе описаны в работах Н.А. Аникановой, В.С. Белгородского, Л.Н. Стариковой, А.В. Сотниковой и др.³

Несмотря на обилие теоретических работ и эмпирических исследований, посвященных анализу различных аспектов социализации молодежи, вскрывается недостаточная изученность особенностей, этапов и факторов социально-профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергетической отрасли, отсутствуют модели совершенствования данного процесса.

Перечисленные проблемы обусловили постановку цели и задач диссертационного исследования.

В качестве **объекта** исследования выступают молодые специалисты.

Предмет исследования – социально-профессиональная социализация молодых специалистов.

Целью диссертационного исследования является определение особенностей и направлений совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергетической отрасли.

¹ Васина Л.И., Сергеев С.С. Оценка факторов адаптации молодых специалистов на производстве // Железнодорожный транспорт. – 2009. – №9. – С.36; Ханнанова Х.Н. Профориентация как фактор совершенствования кадрового потенциала предприятия: по материалам ОАО "Татнефть": Автореф. дисс. ... канд. наук; Социологические науки: 22.00.03 / КГФЭИ. – Казань, 2004; Чеботарева С.В. Компетентностная модель специалиста как ориентир в профессиональном образовании // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования: материалы VII Всерос. науч.-практ. конф. / Под. ред. Д.Ф. Ильясова. – Челябинск: Изд-во «Образование», 2008.

² Минзарипов Р.Г. Концептуальные основы воспитательного процесса в условиях гуманитарной среды классического университета: соц.-филос. аспект. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2005; Чернова Ю.К., Палферова С.Ш. Квалиметрические методы выделения базовых компетенций при подготовке специалистов инженерного профиля // Материалы XI симпозиума «Квалиметрия в образовании: методология, методика, практика» / Под ред. Н.А. Селезневой, А.И. Субетто. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006.

³ Аниканова Н.А. Качество образования в российской высшей школе: социокультурные ориентиры трансформации: Автореф. дисс. ... канд. наук; Социологические науки: 22.00.06. / РГПУ. – Новочеркасск, 2006; Белгородский В.С. Модернизация управления системой высшего профессионального образования в Российской Федерации: теоретико-прикладной анализ: Автореф. дисс....д-ра наук; Социологические науки: 22.00.08 / Ин-т соц.-полит. исслед. РАН. – М., 2007; Старикова Л.Н. Профориентация и профессиональное самоопределение студентов средней профессиональной школы: Автореф. дисс... канд. наук; Социологические науки: 22.00.04 / Уфим. гос. авиац.-техн. ун-т.. – Пермь, 2009; Сотникова А.В. Профессиональная мотивация студенческой молодежи в современных условиях развития рынка труда в России: Автореф. дисс... канд. наук; Социологические науки: 22.00.04 / Южн.федер. ун-т. – Ростов-на-Дону, 2011.

Достижение указанной цели потребовало реализации следующих **задач**:

- 1) опираясь на совокупность социологических подходов, определить содержание понятий «молодой специалист», выделив его основные характеристики, «социально-профессиональная социализация молодого специалиста»;
- 2) охарактеризовать этапы и особенности социально-профессиональной социализации молодых специалистов, выявив роль производственной практики;
- 3) проанализировать факторы социально-профессиональной социализации молодых специалистов на основе эмпирических исследований;
- 4) выработать направления совершенствования и модели социально-профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергетической отрасли.

Теоретико-методологической основой исследования послужили:

1. Структурно – функциональный подход (Э.Дюркгейм, Р.Мертон, Т.Парсонс), с помощью которого анализируется статус молодых специалистов в социально-профессиональной структуре предприятий.
2. Теория стратификации (М.Вебер, К.Девис, К.Маркс, У.Мур, П.Сорокин), применение которой позволяет рассмотреть статусное неравенство молодых специалистов, исходя из категорий: образование, профессия, престиж.
3. Компетентностный подход (Э.Ф. Зеер, Дж.Колман, Дж.Равен), объясняющий основу отбора и конструирования методов обучения через структуру соответствующих функций образования и компетенций, формирующих квалификацию молодых специалистов в соответствии с требованиями профессионально-трудовой среды.
4. Теория человеческого капитала (Г.Беккер, П.Бурдье, Дж.Минсер, М.Фридман, Т.Шульц), позволяющая оценить комплекс профессиональных знаний и навыков молодого специалиста как капитал, приобретенный в процессе профессионального обучения и влияющий на социально-профессиональную социализацию.
5. Теория социализации личности (Ч.Кули, Дж.Мид, А.Хайлер) и референтных групп (Х.Хьюмен, С.Стауффер) через которые рассматривается влияние компонентов, социальных групп образовательной среды и предприятия на социально-профессиональную социализацию молодого специалиста.

Эмпирическую базу исследования составили:

- анализ нормативных правовых актов в области высшего профессионального образования («Национальная доктрина образования Российской Федерации», «Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 гг.»);
- материалы печатных и интернет-изданий за период с 2005г. по 2011г. («Энергоназор», «Рынок Электротехники», «Кадры Предприятия» и др.),
- интернет-публикации порталов: <http://prav.tatarstan.ru>, <http://hr.minpromrf.ru>,

<http://info.tatcenter.ru>, <http://www.consultant.ru>, <http://www.depedu.ru>, содержащие тексты нормативных законодательных актов и постановлений в области кадрового и стратегического развития промышленности, в частности энергетической отрасли;

- результаты авторского социологического исследования, проведенного в 2009-2010гг. и выполненного в виде сплошного опроса студентов 4-х, 5-х курсов ФГБОУ ВПО «КГЭУ» (n=804 чел.), прошедших производственную практику на предприятиях энергетической отрасли г.Казани. Ошибка выборки составила 5%;

- данные анкетного опроса молодых специалистов на предприятиях энергоотрасли, проведенного в 2010г. (n=796 чел.) с допустимой ошибкой выборки 5%. Квотная выборочная совокупность составлена с учетом возрастного критерия (до 30 лет), наличия высшего профессионального образования (диплом ФГБОУ ВПО «КГЭУ») и распределения молодых специалистов по предприятиям энергетической отрасли г. Казани;

- материалы экспертных интервью, проведенных в 2009-2010гг. с участием руководителей среднего и высшего звена, специалистов отделов кадров предприятий энергоотрасли г.Казани (n=15 чел.).

- результаты вторичного анализа материалов исследования, посвященного оценке факторов адаптации молодых специалистов на производственных предприятиях, обслуживающих энергетические и др. мощности при ОАО «РЖД». Выборка охватывала молодых специалистов 82,6% - мужчины, 17,4% - женщины. Возраст респондентов до 25 лет (52,6%), от 25 до 30 лет (47,4%). Исследование проводилось на базе Отраслевого центра психологических исследований г. Санкт-Петербурга.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в следующем:

1. Определено содержание и предложена авторская интерпретация понятия «молодой специалист», выделены его основные характеристики. Под «молодым специалистом» понимается субъект социальной деятельности не старше 30 лет, имеющий высшее профессиональное образование, усваивающий профессиональные навыки, модели поведения в рамках статуса, формирующегося в процессе социально-профессиональной социализации.

2. Раскрыто содержание понятия «социально-профессиональная социализация молодого специалиста» как его успешное включение в профессионально-трудовую среду предприятия, обретение им положения в статусно-профессиональной стратификации, формирование чувства профессиональной идентификации.

3. На основе эмпирических данных определена роль и выявлены условия производственной практики, детерминирующие социально-профессиональную социализацию молодых специалистов. Выявлено, что на социально-профессиональную социализацию молодого специалиста в процессе производственной практики оказывают влияние объективные и

субъективные условия, формирующие у молодых специалистов удовлетворенность сущностью производственной практики и представление о связи обще-профессиональных и специальных дисциплин с профессией.

4. Проанализированы внешние и внутренние факторы профессионально-трудовой среды, влияющие на показатели социально-профессиональной социализации молодых специалистов. Среди показателей внешних факторов наиболее существенным являются удовлетворенность условиями и содержанием труда, соответствие уровня подготовки молодого специалиста требованиям предприятия – «заказчика», менее значима удовлетворенность корпоративной политикой предприятия. Основными показателями внутренних факторов являются, в первую очередь, совпадение личностных ожиданий и установок молодого специалиста с возможностями, предоставляемыми в рамках профессионально-трудовой среды предприятия, во вторую очередь, степень адаптации к коллективу.

5. Выработаны направления совершенствования социально-профессиональной социализации, в рамках которых предложены программы, реализуемые на региональном уровне, уровне предприятий энергоотрасли, уровне учреждений высшего профессионального образования. Предложены авторские модели социально-профессиональной социализации молодых специалистов: структурно-функциональная модель, позволяющая систематизировать уровень учреждений высшего профессионального образования и уровень предприятий энергоотрасли в рамках статусно-ролевого становления молодого специалиста в процессе социально-профессиональной социализации; компетентностная модель, формирующая квалификационно-профессиональный и личностно-ориентированный профили социально-профессиональной социализации молодого специалиста на уровне учреждений высшего профессионального образования.

Положения, выносимые на защиту:

1. Молодой специалист, рассматриваемый в качестве субъекта социальной деятельности, усваивает профессиональные навыки и модели поведения в рамках статуса, благодаря процессу социально-профессиональной социализации.

В структуре социально-профессиональной социализации молодого специалиста рассматриваются этапы, факторы и условия, формирующие профессионально-ориентированную личность. Социально-профессиональная социализация молодого специалиста реализуется в рамках двух последовательных этапов: высшая школа и профессионально-трудовая среда предприятия. Критериями результата социально-профессиональной социализации являются оценки соответствия профессиональной подготовки молодого специалиста, формирующейся на этапе высшей школы в условиях производственной практики, требованиям отрасли, а также влияния факторов профессионально-трудовой среды предприятия.

2. Социально-профессиональное становление молодого специалиста осуществляется на 4-х, 5-х курсах высшей школы под влиянием условий

производственной практики. Система знаний, которую приобретает будущий молодой специалист в ходе учебного процесса, представляет собой стартовые условия для их использования в процессе профессиональной деятельности.

Среди объективных условий, формирующих у молодых специалистов удовлетворенность прохождением производственной практики на предприятии, согласно результатам эмпирических исследований, доминируют наличие минимально необходимого оборудования, санитарные условия, освещенность рабочего места, наличие систем кондиционирования и отопления, в меньшей степени - удобное расположение предприятия, наличие высокотехнологичного оборудования рабочего места.

Анализ субъективных условий производственной практики позволяет оценить степень соответствия полученных знаний в рамках общепрофессиональных и специальных дисциплин реальным задачам предприятия. На эмпирическом уровне выявлено, что чем ниже заинтересованность студента в организации практического обучения, качестве получаемых профессиональных знаний, навыков и умений, тем меньше желание осуществлять профессиональную деятельность в реальных условиях на этапе профессионально-трудовой среды. При этом если выпускник высшей школы слабо подготовлен в теоретическом и особенно в практическом плане, он неизбежно проигрывает в рыночных условиях из-за недостаточной конкурентоспособности. В конечном итоге, проигрывают все участники рынка: и сами молодые специалисты, и предприятия энергоотрасли, и государство в целом.

4. Социально-профессиональная социализация молодого специалиста на предприятиях энергетической отрасли осуществляется через влияние внешних и внутренних факторов профессионально-трудовой среды предприятия.

Внешние факторы влияют на объективные показатели социально-профессиональной социализации, среди которых имеют первостепенное значение для молодых специалистов, но на сегодняшний день менее всего реализованы удовлетворенность условиями и содержанием труда, соответствие уровня профессиональной подготовки специфике работы на предприятии энергоотрасли. Менее значима для молодых специалистов, но более реализована удовлетворенность корпоративной политикой.

Внутренние факторы профессионально-трудовой среды влияют на субъективные показатели социально-профессиональных диспозиций личности молодого специалиста, среди которых более значимо, но менее всего реализовано совпадение личностных ожиданий и установок с реальными условиями профессионально-трудовой среды (несоответствие соотношения обязанностей с уровнем заработной платы, «завышенность» требований, предъявляемых на рабочем месте в рамках должности). Менее значима для молодых специалистов, но более реализована адаптация к коллективу.

Результаты определения и анализа особенностей социально-профессиональной социализации молодых специалистов обосновывают целесообразность выработки направлений и построения моделей её совершенствования.

5. Направления совершенствования социально-профессиональной социализации конкурентоспособного молодого специалиста реализуется на региональном уровне, уровне предприятий энергоотрасли, уровне учреждений высшего профессионального образования.

На региональном уровне направления совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов построены по принципу социального партнерства. На уровне предприятий энергоотрасли - в соответствии с принципом управления. На уровне учреждений высшего профессионального образования программы совершенствования социально-профессиональной социализации выстроены согласно принципу кластеризации. Целесообразно применение и реализация соответствующих различным уровням программ и моделей социально-профессиональной социализации молодых специалистов.

На основе структурно-функциональной модели систематизируются уровни влияния учреждений высшего профессионального образования и предприятий энергетической отрасли в рамках статусно-ролевого становления молодого специалиста.

Предложенная компетентностная модель позволяет формировать квалификационно-профессиональный и личностно-ориентированный профили социально-профессиональной социализации молодого специалиста на уровне учреждений высшего профессионального образования.

С точки зрения социологии конструирование теоретико-методологических моделей служит основой совершенствования социально-профессиональной социализации молодого специалиста.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что оно расширяет научное знание о сущности социально-профессиональной социализации молодых специалистов и способствует приращению знания в области социологии личности, социологии образования, теории стратификации. Результаты, полученные на основе авторских теоретических изысканий, позволят внести вклад в содержание одноименных дисциплин.

Теоретическую значимость представляют авторские модели социально-профессиональной социализации молодых специалистов в энергетической отрасли, которые могут стать основой для конструирования моделей других социальных процессов.

Сформулированные выводы и практические рекомендации могут послужить базой для последующих теоретических и практических исследований в области социализации молодых специалистов в условиях трансформации системы образования.

Практическая значимость диссертационного исследования.

Предложенные направления, программы и модели совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов могут быть использованы в кадровой политике предприятий энергетической отрасли Республики Татарстан, а также при подготовке специалистов в рамках обновленных образовательных стандартов.

Положения и выводы настоящего диссертационного исследования могут быть учтены в деятельности образовательных учреждений высшего профессионального образования при разработке программ практической подготовки студентов.

Апробация исследования. Результаты диссертационного исследования отражены в материалах докладов, представленных на региональных, всероссийских и международных конференциях. По теме исследования имеется 19 публикаций, общим объёмом 3,4 п.л., в том числе, 4 публикации в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Структура работы. Диссертационное исследование состоит из введения, трех разделов, заключения, библиографии и пяти приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** диссертационной работы обосновывается актуальность темы исследования, характеризуется степень ее разработанности, формулируются объект и предмет, цель и задачи, теоретико-методологические основы и эмпирическая база исследования; раскрываются научная новизна полученных результатов, положения, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость работы.

В первом разделе «Теоретико-методологические подходы к определению социально-профессиональной социализации молодых специалистов» рассмотрены теоретико-методологические подходы, с помощью которых определено содержание понятий «молодой специалист», «социально-профессиональная социализация молодого специалиста».

Анализ научных и правовых источников, содержащих Положения о социально-профессиональном статусе и поддержке молодых специалистов в разных регионах Российской Федерации, позволил выделить основные характеристики молодого специалиста. К ним отнесены демографические особенности (верхняя граница возраста 30 лет) и уровень образования (высшее профессиональное), влияющие на формирование социально-профессионального статуса молодого специалиста, а также личностно-субъективные качества (усвоение профессиональных навыков в процессе обучения, модели поведения в рамках статуса).

В качестве методологического подхода к изучению особенностей социально-профессиональной социализации молодых специалистов выступает структурно-функциональный подход, с помощью которого рассмотрен статус молодого специалиста в структуре социальных и профессиональных отношений. С точки зрения положений структурно-функционального подхода в основе изучения особенностей социально-

профессиональной социализации лежит осмысление дифференциации статусно-ролевого положения молодого специалиста, которое изначально формируется благодаря системе образования.

В концепции социологии образования Э.Дюркгейм соотносит цели системы образования с потребностями общественного развития и разделением труда как составляющими достижения солидарности в социуме. Э.Дюркгейм рассматривал социальную природу образования и, рассуждая о социальной обусловленности системы образования, полагал, что она отражает не только сущность общества, но и трансформирует социальную структуру. Благодаря социальной структуре поддерживаются связи между личностью и социумом, что ведет к укреплению социальной целостности общества. Система образования укрепляет эту целостность, развивая и закрепляя в индивидууме социальные и профессиональные качества. Согласно Э.Дюркгейму, целостность структур общества предполагает гетерогенность профессиональных занятий, так как в противном случае любая кооперация стала бы невозможной. Система образования с присущей ей специализацией обеспечивает устойчивость необходимого разнообразия деятельности в социуме¹. Как и Э.Дюркгейм, Т.Парсонс² в своих трудах значительное внимание уделял проблеме социализации личности, в том числе через систему образования. Т.Парсонс определял профессиональную подготовку личности через интеллектуальный компонент, формируемый в рамках образовательных институтов. При исследовании социально-профессиональной социализации молодого специалистов через взгляды Т.Парсонса прослеживается его позиция о влиянии системы образования на статусно-ролевое положение индивида в структуре социальных и профессиональных отношений, принадлежность к определенным стратам и сфере профессионально-трудовой деятельности.

Рассматриваемые в рамках теории стратификации взгляды К. Маркса³, который определял личность не только в качестве субъекта, но и как объект общественных отношений позволяют выявить сущность личности. Личность есть совокупность всех общественных отношений, где её развитие зависит от развития тех индивидов, во взаимодействие с которыми личность вступает в течение своей жизни. Исходя из понимания личности как объекта общественных отношений, К.Маркс отмечал её роль в трансформационных процессах, когда личность посредством трудовой деятельности участвует в преобразовании социума. Согласно К.Марксу, значительно влияние практики в изучении особенностей развития личности в обществе. Формирование «субъективности» личности является результатом направленной практики,

¹ Дюркгейм Э. Социология образования / Пер. с франц. Т.Г. Астаховой / Под научн. ред. В.С. Собкина, В.Я. Нечаева. – М.: ИНТОР, 1996. – С.15.

² Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В.И. Добренькова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. – С. 448.

³ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 3. / К.Маркс, Ф.Энгельс. Соч. – 2-е изд. – Т. 25, ч. I. – М.: Гос.изд-во полит.лит-ры, 1961.

т.е. системы некоторых действий для достижения определенных целей. Каждый индивид, будучи включенным в процесс трудовой практики (деятельности), является субъектом общественного развития.

Рассмотрению социально-профессиональной социализации молодого специалиста через влияние системы образования способствуют работы М.Вебера. Подобно Э.Дюркгейму, М.Вебер рассматривал институт образования с точки зрения формирования мировоззрения личности и трансляции ценностей от поколения к поколению. Взгляды М.Вебера отчасти совпадают со взглядами Э.Дюркгейма в том, что институт образования не просто выполняет функцию передачи накопленных теоретических знаний, но и осуществляет подготовку специалиста отрасли. Институт образования, рассматриваемый в социологии М.Вебера, становится источником социальной дифференциации, причем образование выступает основанием классовой и статусной стратификации. Различия во взглядах К.Маркса и М.Вебера в рамках теории стратификации заключаются в том, что М.Вебер помимо понятия «класс» оперирует категорией «статусная группа», в то время как К.Маркс базирует основу стратификации исключительно на понятии «класс».

С точки зрения представителей компетентностного подхода (Э.Ф.Зеер, Дж.Колман, Дж.Равен и др.) профессиональная компетентность, характеризуется овладением молодым специалистом системой профессиональных умений и навыков, в соответствии с полученной специальностью, и является основой его профессиональной деятельности.

Анализ теории человеческого капитала (П.Бурдые, Г.Беккер, Дж.Минсер, М.Фридман, Т.Шульц)¹ позволяет представить профессиональный капитал молодых специалистов в качестве комплекса способностей, знаний и навыков личности, которые используются в рамках реализации профессиональной деятельности в целях получения дохода.

Процесс воспроизводства специалистов посредством системы образования рассматривается как воспроизводство человеческого капитала в рамках отрасли. В основе создания человеческого капитала лежат инвестиции в профессиональное образование личности. Подобные инвестиции представлены приобретением профессиональных навыков, повышением квалификации, аккумулярованием знаний и практического опыта. Анализируя систему образования и её влияние на социально-профессиональную социализацию молодого специалиста, целесообразно обращение к категориям «общего человеческого капитала» и «специфического человеческого капитала». Общий человеческий капитал связан с получением универсальных знаний, умений и навыков, которые

¹ Беккер Г. Человеческий капитал и личное распределение доходов: аналитический подход // Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – С.90; Mincer J. The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme // Working Paper of the NBER. – 1994. – № 4838; Фридман М. Методология позитивной экономической науки // THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем. – М., 1994. – Вып. 4. – С. 20; Shultz T. Investment in Human Capital. – N.Y., London, 1971.

призваны увеличить шансы молодого специалиста на рынке труда и профессиональных областях. Приобретение общего человеческого капитала происходит на уровне образовательных институтов и в рамках повседневных социальных взаимодействий. Специфический человеческий капитал понимается как совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, реализуемых на уровне конкретной отрасли. В нашем случае специфический капитал реализуется в процессе социально-профессиональной социализации молодых специалистов в рамках профессионально-трудовой среды предприятий энергоотрасли.

Теория социализации личности (Ч.Кули, Дж. Г.Мид, А.Хайлер) делает возможным рассмотрение влияния различных условий, факторов и социальных групп (коллектива) на формирование социальных и ценностно-мотивационных установок молодого специалиста. В процессе социально-профессиональной социализации на разных её этапах формируются социально-профессиональные качества и модели поведения молодого специалиста.

Следующая теория, позволяющая рассмотреть социально-профессиональную социализацию молодого специалиста сквозь призму процесса взаимодействия, - теория референтных групп (Х.Хьюмен, С.Стауффер). С помощью положений данной теории о существовании компаративной и нормативной групп рассматривается включенность молодого специалиста в социально-профессиональные общности. Применение теории референтных групп к анализу социально-профессиональной социализации молодого специалиста позволяет определять студенческую группу как нормативную в период обучения, формирующую нормы поведения, ценностные ориентации и установки будущего молодого специалиста. В качестве компаративной группы на предприятии выступает группа молодых специалистов, с которой происходит сравнительная оценка социально-профессионального статуса, личных достижений.

Таким образом, в первом разделе определено понятие молодой специалист и выделены его характеристики, а также осуществлен анализ социологических теорий, благодаря которым стало возможно комплексное рассмотрение социологического смысла понятия «социально-профессиональная социализация молодого специалиста».

Во втором разделе «Особенности, этапы и роль производственной практики в социально-профессиональной социализации молодых специалистов в энергетической отрасли» определены этапы социально-профессиональной социализации молодого специалиста, условия и роль производственной практики. Проанализированы факторы социально-профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергетической отрасли.

На высшую школу возложена миссия социального и профессионального становления молодежи. Изменение государственной

политики в области образования выражается в изменениях в самой образовательной практике, вызванных внедрением новых стандартов, которые неизменно затрагивают рынок труда и занятости. Молодому специалисту в современных социально-экономических условиях требуется наличие высоких профессиональных навыков, компетенций и личностных качеств.

Особенности социально-профессиональной социализации молодых специалистов рассмотрены на двух этапах: высшей школы (образовательный этап) и профессионально-трудовой среды (предприятия энергоотрасли). Федеральным государственным образовательным стандартом в области высшего профессионального образования предусмотрено наличие в учебных планах по подготовке специалистов следующих видов практик: учебная, производственная, преддипломная.

В рамках производственной практики представляется возможным приобретение и закрепление знаний, навыков и умений будущими молодыми специалистами в области конструкторско-технологического и технического проектирования, эксплуатации оборудования на базах практики - профильных (по специальности обучения) подразделениях, лабораториях предприятий. На выявление роли производственной практики в подготовке молодых специалистов в 2009-2010гг. было направлено авторское социологическое исследование, выполненное в виде сплошного опроса студентов 4-х, 5-х курсов ФГБОУ ВПО «КГЭУ» (n=804 чел.), прошедших производственную практику на предприятиях энергетической отрасли г.Казани. Было определено, что особенность производственной практики детерминируют объективные и субъективные условия. В иерархии объективных условий производственной практики важность наличия высоко технологичного оснащения оценивают 69% респондентов. Однако полученная более низкая оценка (39%) возможности использования респондентами технического оборудования в ходе производственной практики заслуживает особого внимания, так как работа с современной инновационной техникой является необходимой квалификационной составляющей для приращения профессиональных навыков в работе будущих специалистов предприятий энергоотрасли.

Другим объективным условием, влияющим на содержание производственной практики, выступает взаимодействие практикантов и линейного руководства, руководителей практики с предприятий. Линейное руководство отделов энергопредприятий (52%) не проявляет интереса к работе практикантов в процессе производственной практики, также как и, казалось бы, заинтересованные в этом руководители практики с предприятий (42%). В отсутствии жесткого контроля производственная практика не позволяет осуществить будущему специалисту закрепление теоретических знаний, полученных в результате обучения в ВУЗе, наглядно усвоить материал, а также приобрести практические навыки, которые дают основу для успешной социально-профессиональной социализации на этапе

профессионально-трудовой среды предприятия.

Субъективные условия производственной практики включают, прежде всего, осознание связи специальных дисциплин с профессией и понимание важности роли обще-профессиональных дисциплин. Оценка связи знаний, полученных в процессе обучения в вузе и реализованных в ходе производственной практики по специальным и обще-профессиональным дисциплинам, определена респондентами следующим образом: полностью удалось понять связь специальных дисциплин с профессией - 27% опрошенных; несколько ниже оценено понимание связи обще-профессиональных дисциплин с профессией (22%). Полученные данные указывают на необходимость более тесно увязывать связь преподаваемых дисциплин с реальными задачами производства и на более ранних сроках обучения в рамках производственной практики.

Проведенный в 2010г. авторский социологический опрос (анкетирование) молодых специалистов (n=796 чел.) на энергопредприятиях г.Казани показал, что особенностью социально-профессиональной социализации молодого специалиста является также то, что она реализуется через влияние внешних и внутренних факторов профессионально-трудовой среды. На основе анализа внешних факторов профессионально-трудовой среды выявлены: низкий уровень удовлетворенности у молодых специалистов условиями и содержанием труда (21%), нехватка профессиональных знаний (62%), невысокий уровень удовлетворенности корпоративной политикой (46%).

Анализ внутренних факторов профессионально-трудовой среды позволил выявить несовпадение личностных ожиданий и установок молодого специалиста с реальными условиями профессионально-трудовой среды предприятия. «Завышенность» требований, предъявляемых на рабочем месте, отмечают 52% молодых специалистов, 33% из которых согласились бы на предложение трудоустройства, не соответствующее полученной специальности, но с более высоким уровнем заработной платы. Из полученных данных определена низкая заинтересованность у молодых специалистов возможностями профессиональной самореализации в отсутствии желаемой экономической мотивации.

В ходе экспертного опроса специалистов предприятий энергоотрасли, проведенного автором в 2009-2010гг. (n=15чел.), определено отсутствие должного уровня практических профессиональных навыков у молодых специалистов – выпускников энергетических вузов. Эксперты также отмечают неудовлетворенность у молодых специалистов условиями и содержанием труда на энергопредприятиях.

Результаты вторичного анализа данных социологического исследования, посвященного оценке факторов адаптации молодых специалистов на производственных предприятиях, обслуживающих энергетические и другие мощности при ОАО «РЖД», согласуются с выводами авторского исследования. Из опрошенных респондентов - молодых

специалистов 70% не довольны оплатой труда, 25% не удовлетворены перспективой профессионального роста, 71% из которых вообще не знали о ней. Удовлетворенность оплатой труда, осведомленность о перспективах роста являются важными показателями в структуре факторов адаптации, а, соответственно, и социально-профессиональной социализации. Поэтому приведенные данные свидетельствует о необходимости внедрения мероприятий по ознакомлению молодых специалистов с возможностями профессионального роста и самореализации, а также стимулирующих механизмов профессионально-трудовой мотивации.

На основе полученных данных определяется несоответствие уровня подготовки молодых специалистов на образовательном этапе потребностям предприятий энергетической отрасли и, как следствие, неудовлетворенность молодых специалистов факторами профессионально-трудовой среды предприятий. Возникает необходимость выработки направлений совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергетической отрасли.

В третьем разделе «Направления совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергетической отрасли в Республике Татарстан» разработаны направления, программы и модели по совершенствованию социально-профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергетической отрасли.

Подготовка конкурентоспособного молодого специалиста является приоритетной задачей высшего профессионального образования. В этой связи основополагающим в процессе подготовки будущих специалистов для предприятий энергоотрасли становится интеграция теоретических и эмпирических подходов.

На основе анализа условий профессиональной подготовки молодых специалистов на этапе высшей школы и факторов профессионально-трудовой среды энергопредприятий реализована задача диссертационного исследования, связанная с выработкой направлений и моделей совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергетической отрасли. Направления совершенствования социально-профессиональной социализации конкурентоспособного молодого специалиста реализуются на региональном уровне, уровне предприятий энергоотрасли, уровне учреждений высшего профессионального образования.

На региональном уровне совершенствование социально-профессиональной социализации молодых специалистов осуществляется в соответствии с принципом социального партнерства. На основе результатов авторских социологических исследований разработана программа «Социальный заказ на подготовку кадров для предприятий энергетической отрасли», предусматривающая максимально тесное сотрудничество высшей школы с предприятиями отрасли, региональный анализ рынка труда с целью

быстрого и адекватного реагирования на современные кадровые запросы предприятий. Реализация данной программы позволит поднять престиж инженерных специальностей, привлечь новое молодое поколение специалистов на производство, создать благоприятную среду для увеличения удельной доли целевых абитуриентов на электроэнергетические и теплоэнергетические специальности в технических вузах Республики Татарстан.

На уровне предприятий энергетической отрасли совершенствование социально-профессиональной социализации молодых специалистов базируется на принципе управления. Разработаны и внедрены программы «Управление адаптацией молодых специалистов», «Повышение социально-профессионального статуса молодых специалистов». Перечисленные программы включают следующие мероприятия: создание Совета молодых специалистов предприятий энергетической отрасли, апробацию методик по управлению единым циклом профессиональной карьеры молодых кадров, внедрение в центрах обучения и повышения квалификации автоматизации кадрового учета молодых специалистов. Успешное решение проблемы социально-профессиональной социализации молодых специалистов на предприятиях энергоотрасли предполагает серьезную методическую и организационную работу. Однако одного понимания важности данной работы недостаточно. Успех возможен при грамотном планировании и координации предложенных программ в масштабах энергопредприятия.

Направление совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов на уровне учреждений высшего профессионального образования базируется на принципе кластеризации. Разработана программа «Социальное развитие образовательного кластера», с помощью которой предполагается ввести в учреждениях высшего профессионального образования в рамках учебной практики:

- чтение специалистами с энергопредприятий курса «Введение в специальность»,
- ознакомление студентов с профессиональным опытом передовых сотрудников энергопредприятий, особенностями корпоративной политики, начиная со второго курса обучения,
- проведение практических семинаров по специальным дисциплинам на базе предприятий энергоотрасли.

В рамках производственной практики предполагается:

- проведение тренингов по компетенциям соответствующих специальностей,
- увеличение продолжительности производственной практики с одного до двух месяцев.

В соответствии с направлениями совершенствования социально-профессиональной социализации молодых специалистов выработаны структурно-функциональная и компетентностная модели. Структурно-функциональная модель представляет собой систематизацию уровней

социально-профессиональной социализации молодого специалиста и включает структурные модули, формирующие внутренние структуры профессиональной идентификации молодого специалиста на уровне учреждений высшего профессионального образования. На уровне предприятий энергоотрасли в рамках структурно-функциональной модели систематизируются внешние и внутренние факторы профессионально-трудовой среды.

Компетентностная модель включает дисциплины образовательной программы высшей школы, компетенции специальностей и требования к уровню профессиональной подготовки, формирующие квалификационно-профессиональный профиль молодого специалиста. Личностно-ориентированный профиль включает в себе требования к содержанию воспитательной программы в рамках профессиональной ориентации будущих молодых специалистов на уровне учреждений высшего профессионального образования.

Предложенные направления совершенствования, модели и частично апробированные программы социально-профессиональной социализации молодых специалистов ориентированы на систематическое воспроизводство квалифицированных трудовых ресурсов в Республике Татарстан с учетом специфики работы предприятий энергетической отрасли.

В **Заключении** диссертационной работы подводятся основные итоги исследования, даются теоретические обобщения и выводы.

На основе анализа и обобщения теоретико-методологических подходов, а также ряда нормативно-правовых законодательных актов определено содержание понятия «молодой специалист». Молодой специалист, являясь субъектом социальной деятельности, имеет ряд критериев, характеризующих его социально-профессиональный статус (возраст до 30 лет, наличие высшего профессионального образования) и личностно-субъективные качества (усвоение профессиональных навыков, модели поведения в рамках статуса), формирующиеся в процессе социально-профессиональной социализации.

Под социально-профессиональной социализацией молодого специалиста понимается процесс его успешного включения в профессию. Данный процесс предполагает профессиональную деятельность молодого специалиста в рамках статуса и формирование чувства профессиональной идентификации. Выявлено, что социально-профессиональная социализация молодого специалиста реализуется в рамках двух последовательных этапов – образовательной среды учреждения высшего профессионального образования, где детерминантной компонентой выступает производственная практика, и профессионально-трудовой среды предприятий энергетической отрасли, где социально-профессиональная социализация молодого специалиста реализуется через внутренние и внешние факторы. Однако в рамках дальнейшей работы в области изучения особенностей социально-профессиональной социализации молодых специалистов необходимо более

дифференцированное рассмотрение проблем, возникающих на разных уровнях их профессиональной подготовки.

Основные публикации по теме диссертации. По теме исследования опубликовано 19 работ, в том числе четыре статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ для публикации результатов научных исследований:

1. Хизбуллина Р.Р. Производственная практика как фактор профессионально-трудовой адаптации личности молодого специалиста на предприятиях энергетической отрасли (на материалах КСИ в РТ) / Р.Р. Хизбуллина // Вестник экономики, права и социологии. – 2011. – №1. – С.246-250; 0,4 п.л.

2. Хизбуллина Р.Р. Профессиональная адаптация молодых специалистов в условиях становления энергопромышленного кластера / Р.Р. Хизбуллина // Научно-информационный журнал "Аспирантский вестник Поволжья". – 2010. – № 1-2. – С.217-221; 0,4 п.л.

3. Хизбуллина Р.Р. Социализация личности молодого специалиста в современном образовательном пространстве / Р.Р. Хизбуллина, Ю.Р. Хайруллина // Научно-публицистический журнал "Регионология". – 2010. – №1. – С.149-154; 0,3 п.л.

4. Хизбуллина Р.Р. Профессиональная ориентация молодого специалиста в условиях трансформации российского общества: социологический аспект / Р.Р. Хизбуллина // Вестник ВятГГУ. – № 4(4). – С.87-89; 0,2 п.л.

Другие публикации автора:

5. Хизбуллина Р. Р. Социологические исследования по организации производственной практики при подготовке молодых специалистов в энергоотрасли / Р.Р. Хизбуллина, Ю.Р. Хайруллина // Вестник Казанского государственного энергетического университета. – Казань: Казан.гос.энерг.ун-т, 2011. – №1(8). – С.76-81; 0,3 п.л.

6. Хизбуллина Р.Р. Особенности профессиональной социализации молодых специалистов в условиях формирования образовательного кластера: теоретико-методологический аспект / Р.Р. Хизбуллина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – М.: Изд-во «Литера», 2010. – №1. – С.254-256; 0,2 п.л.

7. Хизбуллина Р.Р. Понятие профессиональной компетенции молодого специалиста: теоретико-методологический аспект / Р.Р. Хизбуллина // Журнал «Казанская наука». – Казань: Изд-во «Казанский издательский дом», 2009. – № 1. – С.383-386; 0,2 п.л.

8. Хизбуллина Р.Р. Особенности развития инновационно-образовательных программ высшей школы в РТ: теоретический аспект / Р.Р. Хизбуллина // Научный журнал «Молодой ученый». – Чита: Изд-во: Молодой ученый», 2009. – №11. – С.260-262; 0,3 п.л.

9. Хизбуллина Р.Р. Направления совершенствования профессиональной подготовки молодых специалистов на предприятиях энергоотрасли / Р.Р. Хизбуллина // Материалы докладов II Международной заочной научно-практической конференции «Модернизация российского образования: проблемы, перспективы. – Краснодар: Изд-во «АНО «ЦСПИ «Премьер», 2011. – С.193-196; 0,3 п.л.

10. Хизбуллина Р.Р. Адаптация личности молодого специалиста: теоретические подходы и эмпирическая апробация / Р.Р. Хизбуллина // Материалы докладов XII Аспирантско-магистерского семинара, посвященного Дню энергетика и 40-летию образования КГЭУ. – Казань: Казан.гос.энерг.ун-т, 2011. – С.262-263; 0,1 п.л.

11. Хизбуллина Р.Р. Мультипарадигмальный подход к изучению социальных аспектов образования / Р.Р. Хизбуллина // Материалы докладов XIII Аспирантско-магистерского научного семинара, посвященного Дню энергетика 2009 г. – Казань: Казан.гос.энерг.ун-т, 2011. – С. 36; 0,1 п.л.

12. Хизбуллина Р.Р. Производственная практика как компонент образовательной среды / Р.Р. Хизбуллина // Материалы докладов XIV Аспирантско-магистерского научного семинара, посвященного Дню энергетика 2010 г. – Казань: Казан.гос.энерг.ун-т, 2011. – С. 200; 0,1 п.л.

13. Хизбуллина Р.Р. Адаптация молодых специалистов в современных условиях: государственные механизмы участия / Р.Р. Хизбуллина // Материалы докладов Всероссийской научно-практической конференции «Взаимодействие государства и институтов гражданского общества в реализации молодежной политики». – Казань: РЦМИПП, 2010. – Т.4. – С.135-136; 0,2 п.л.

14. Хизбуллина Р.Р. Трудовая социализация молодых специалистов в условиях трансформации системы образования / Р.Р. Хизбуллина // Материалы докладов V Всероссийской молодежной научной конференции «Тинчуринские чтения». – Казань: Казан.гос.энерг.ун-т, 2010. – С.114-115; 0,1 п.л.

15. Хизбуллина Р.Р. Структура и факторы трудовой адаптации работников на производстве в современных условиях / Р.Р. Хизбуллина // Материалы докладов IV Всероссийской молодежной научной конференции «Тинчуринские чтения». – Казань: Казан.гос.энерг.ун-т, 2009. – Т.4. – С.146-148; 0,1 п.л.

16. Хизбуллина Р.Р. Становление личности молодого специалиста в условиях трансформации системы образования / Р.Р. Хизбуллина, Ю.Р. Хайруллина // Материалы докладов Всероссийской научной конференции «Россия: общество, власть, государство (Вторые казанские социологические чтения)». – Казань: Центр инновационных технологий, 2008. – Т.3. – С.144-148; 0,2 п.л.

17. Хизбуллина Р.Р. Особенности трансформации системы образования в современных условиях / Р. Р. Хизбуллина // Материалы докладов III

Всероссийской молодежной научной конференции «Тинчуринские чтения». – Казань: Казан.гос.энерг.ун-т, 2008. – Т.4. – С.120-121; 0,1 п.л.

18. Хизбуллина Р.Р. Управление трудовой адаптацией молодых специалистов в организации (на материалах КСИ) / Р.Р. Хизбуллина // Материалы докладов Республиканской конференции III «Адлеровские чтения». – Альметьевск, 2008. – С.152-153; 0,1 п.л.

19. Хизбуллина Р.Р. Социализация личности молодого специалиста с точки зрения структурного функционализма / Р.Р. Хизбуллина // Материалы докладов XIV Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов». – М.: МАКС Пресс, 2007. – Т. 3. – С. 397; 0,1 п.л.